



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

**CURSO: ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

**ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS**

**ALUNO: JEAN FRANCISCO CEOLIN**  
**RA: 2035050/5**

**PLANEJAMENTO DE CARREIRA: AS VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM NA  
ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL**

Brasília  
2013

JEAN FRANCISCO CEOLIN

**PLANEJAMENTO DE CARREIRA: AS VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM NA  
ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Érika Gagliardi

Brasília  
2013

JEAN FRANCISCO CEOLIN

**PLANEJAMENTO DE CARREIRA: AS VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM NA  
ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Érika Gagliardi

**Banca Examinadora**

---

Prof.<sup>a</sup> Érika Gagliardi  
Orientadora

---

Professor (a):  
Examinador (a)

---

Professor (a)  
Examinador (a)

## **PLANEJAMENTO DE CARREIRA: AS VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM NA ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL**

Jean Francisco Ceolin<sup>1</sup>

### **RESUMO**

Dentre as diversas escolhas que acontecem durante a vida de um indivíduo, a escolha profissional se faz necessária para o egresso à vida adulta. Diversos fatores podem influenciar na tomada de decisão sobre o caminho a ser seguido na vida profissional. Este artigo trata sobre planejamento de carreira e objetiva analisar as variáveis que influenciam na escolha da carreira profissional em alunos do curso de administração de empresas do UniCEUB. Para tanto, foi realizada entrevista com 46 alunos dos três últimos períodos na instituição. A análise dos dados foi quantitativa, onde os dados obtidos foram transformados em números e analisados à luz da teoria. Verificou-se que ganhos financeiros, mercado de trabalho e autorrealização profissional são as variáveis que mais influenciam na escolha profissional dos alunos analisados. A maioria dos entrevistados não realiza planejamento de carreira apesar de ter consciência de que esta responsabilidade se deve ao indivíduo e, além disso, preferem atuar como empresários a seguir carreiras em organizações.

Palavra-Chave: Planejamento de carreira. Escolha profissional.

---

<sup>1</sup> CEOLIN, Jean Francisco, graduando curso administração, UniCEUB, 2013.

Email: jfceolin@hotmail.com

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
2.1 Entendendo o Planejamento de Carreira .....	6
2.2 O processo de decisão .....	7
2.3 As variáveis que influenciam o processo de decisão .....	9
<b>3 MÉTODO.....</b>	<b>12</b>
3.1 Instrumento.....	12
3.2 Participantes .....	12
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>23</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>24</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com o surgimento da Escola de Administração Científica, as empresas passaram a pensar em formas de estruturar a carreira de seus funcionários. Dessa forma, caberia ao indivíduo apenas aceitar a maneira como a sua carreira seria formada durante sua trajetória profissional (DUTRA, 2010).

Entretanto, o mercado sofreu grandes transformações após o início dos estudos sobre administração científica. Segundo Toffler (1995), as décadas de 80 e 90 deram início a era do conhecimento, até o início da década de 80 as pessoas raramente mudavam de emprego ou de profissão durante toda a vida, também não acontecia o aperfeiçoamento dos estudos. Com tantas transformações no mercado de trabalho, a maneira como as pessoas lidam com as suas carreiras também mudou. Atualmente os indivíduos passam a ser responsáveis sobre suas carreiras e as empresas são ferramentas neste auxílio.

Esta pesquisa foi realizada tendo em vista a importância do planejamento da carreira dentro da sociedade, onde as transformações são constantes e é exigido do profissional atual funções múltiplas associadas à satisfação profissional. Gerar conhecimentos acadêmicos sobre o assunto Planejamento de Carreira traz a discussão sobre o atual modelo de gestão de carreira utilizado pelas pessoas e organizações, além de poder explorar de maneira mais aprofundada o assunto em uma determinada região.

Para as organizações, é importante ter o conhecimento sobre o que interfere diretamente sobre as escolhas de seus profissionais, facilitando assim a gestão das pessoas e do seu conhecimento.

Problema de Pesquisa: Quais são as principais variáveis que influenciam na escolha da carreira profissional nos alunos dos três últimos períodos do curso de administração de empresas do UniCEUB?

O presente artigo tem como objetivo analisar as variáveis que mais influenciam a escolha da carreira profissional dos estudantes de administração de empresas dos três últimos períodos do UniCEUB.

Os objetivos específicos deste trabalho são:

- Fazer um levantamento bibliográfico;

- Identificar e avaliar as variáveis que influenciam na escolha de carreira à luz da teoria;
- Verificar se existe planejamento de carreira e apontar qual a preferência de carreira.

Para esta pesquisa foi utilizada a abordagem explicativa que, segundo Costa e Costa (2001), busca mostrar fatores que contribuem de alguma forma para a ocorrência de um fenômeno.

Esta pesquisa é quantitativa e bibliográfica, pois levantou-se além das informações bibliográficas, as razões que motivam os alunos de administração de empresas a escolherem esta profissão. Foi utilizado para o levantamento das informações um questionário com perguntas fechadas.

Este trabalho divide-se primeiramente em introdução. Logo após, embasamento teórico: entendendo as carreiras, exemplos de escolhas, modelos de reflexão sobre escolhas e estudos sobre as variáveis que influenciam na escolha de carreira. Na terceira parte estão a apresentação e discussão dos dados. Por fim as considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Entendendo o Planejamento de Carreira**

O pensamento sobre o trabalho no início da revolução industrial segundo Henry Ford, que foi o pensador que deu início aos estudos da administração, era de que o empregado deveria separar os momentos de trabalho dos momentos que proporcionassem satisfação, ou seja, no momento do trabalho deveria somente se trabalhar e no momento da diversão procurar divertir-se. Este pensamento se dava à necessidade de longas jornadas de trabalho, ao trabalho repetitivo e a necessidade de mão de obra voltada para impulsionar a produtividade industrial (MARTINS, 2001).

Com o passar do tempo, estudos mostraram a necessidade de satisfação na vida profissional. O trabalho é o elemento central da existência humana. Através dele pode-se obter dignidade para a vida em sociedade. Se bem escolhida a sua ocupação, o trabalho gera satisfação além da obrigação, o que resulta em prazer ao trabalhar. Esta satisfação gerada interfere de maneira direta em todos os demais campos da vida do indivíduo. A forma de trabalho mudou, o capital intelectual é a principal fonte de trabalho e a satisfação no trabalho tornou-se item fundamental, entretanto, a escolha da área profissional que será seguida acontece para a maioria das pessoas na adolescência, momento onde o ciclo social, o prestígio da profissão e as perspectivas do mercado atuam como fatores decisivos, os talentos propensos e gostos pessoais podem estar em segundo plano na escolha profissional (SILVA, 2012).

A avaliação da escolha profissional efetua-se a qualquer momento, antes de iniciar determinado curso, durante o seu desenvolvimento ou após sua conclusão para que, caso seja necessário algum redirecionamento, ele possa ser efetuado na busca de sempre dar preferência aos talentos e facilidades naturais de cada indivíduo. (CAVALCANTI, 2011)

A carreira pode ser analisada de duas maneiras. A primeira abordagem, a tradicional, sugere que a carreira profissional funciona como uma escada, de maneira vertical: o indivíduo cresce dentro da organização. A análise de carreira por este modelo coloca na empresa, a responsabilidade sobre o planejamento de carreira de uma pessoa. A nova análise sobre carreira, a Moderna ou



Contemporânea, mostra que as instabilidades que acontecem durante a vida profissional causada por diversos fatores, divide a carreira em estágios, a carreira não funciona como uma escada linear e vertical: ela pode ser horizontal e marcada por uma sequência individualizada de acontecimentos profissionais (SILVA, 2012).

O processo de definição de carreira para a grande maioria das pessoas é iniciado através do aproveitamento das oportunidades que foram identificadas em sua trajetória profissional. Dessa forma, perde-se a chance de analisar o ambiente de trabalho e atuar sobre ele a fim de transformá-lo de acordo com as características pessoais de cada indivíduo (DUTRA, 2010).

Embora faça parte do senso comum a exigência de reflexão pessoal sobre a sua carreira, a utilização deste tipo de reflexão no cotidiano é de grande dificuldade, devido a fatores como: família, status, compromissos, necessidades e expectativa pessoais e profissionais que mudam a todo o momento, o que torna a autoavaliação pessoal e profissional uma atividade a ser executada de maneira contínua e rotineira (DUTRA, 2010).

## 2.2 O processo de decisão

Para (MARTINS, 2001). O processo de escolha é uma constante na vida de cada indivíduo. As escolhas podem ser estruturadas da seguinte forma:

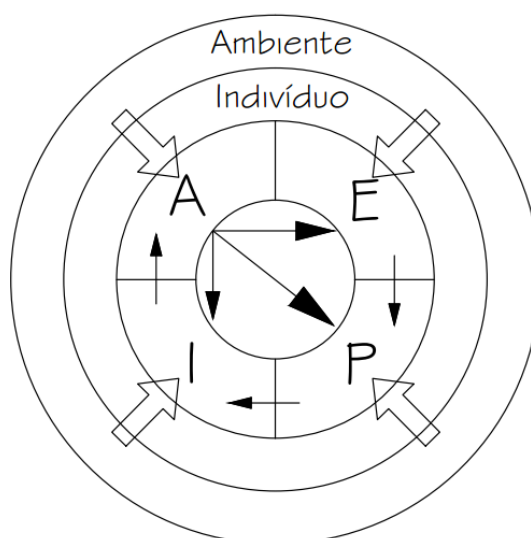


Figura 2.1 – Modelo EPIA de gestão de carreira. (MARTINS, 2001)

Esta é a base do modelo EPIA de gestão de carreira, este modelo foi criado a partir dos principais estudos sobre gestão de carreira, sendo eles: Carreira Proteana (Hall, 1996); Modelo de gestão de carreira (Greenhaus, 1999); Ancoras de carreira (Schein, 1996) e Pirâmide de processamento de informações da carreira (Reardon, 1999). Neste modelo pode-se observar a seguinte estrutura.

E – Escolha – Etapa onde as decisões principais de carreira são tomadas.

P – Planejamento – Fase onde são traçadas as metas

I – Implementação – Ações para atingir as metas traçadas

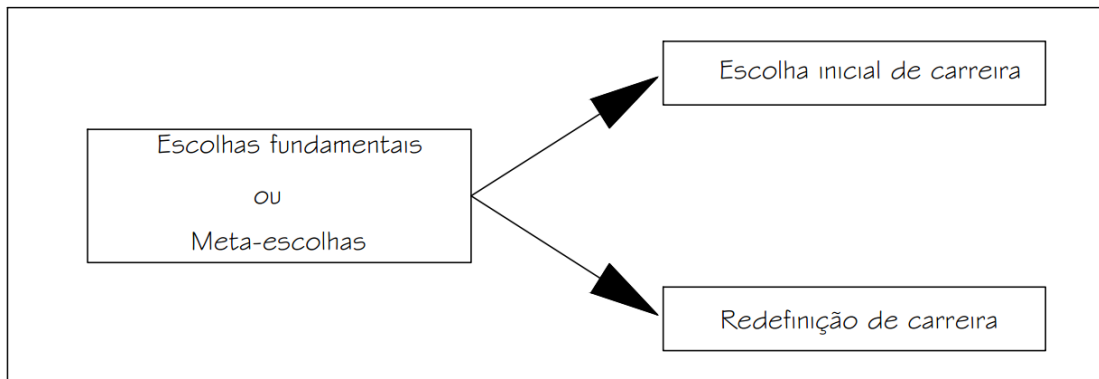
A – Avaliação – Avaliação dos resultados obtidos.

Neste modelo observa-se que o indivíduo está inserido em um ambiente, este ambiente atua em todos os quatro setores: Escolha, Planejamento, Implementação e Avaliação. O processo de gestão da carreira através deste modelo pode ser iniciado em qualquer uma das quatro etapas, pode-se começar avaliar se a implementação esta correta e fazer um novo planejamento para as ações.

As escolhas dentro do planejamento de carreira dividem-se da seguinte forma:

- Escolhas fundamentais são aquelas que afetam diretamente a carreira como o egresso à universidade, por exemplo, escolher entre as carreiras de Direito e Medicina.
- Escolhas operacionais são aquelas que são feitas dentro da carreira escolhida para especificar metas, desenvolver habilidades a fim de alcançar os objetivos específicos, por exemplo, um médico escolher entre ser um cirurgião plástico ou dermatologista.

Dentro das escolhas fundamentais podemos dividi-las da seguinte maneira:

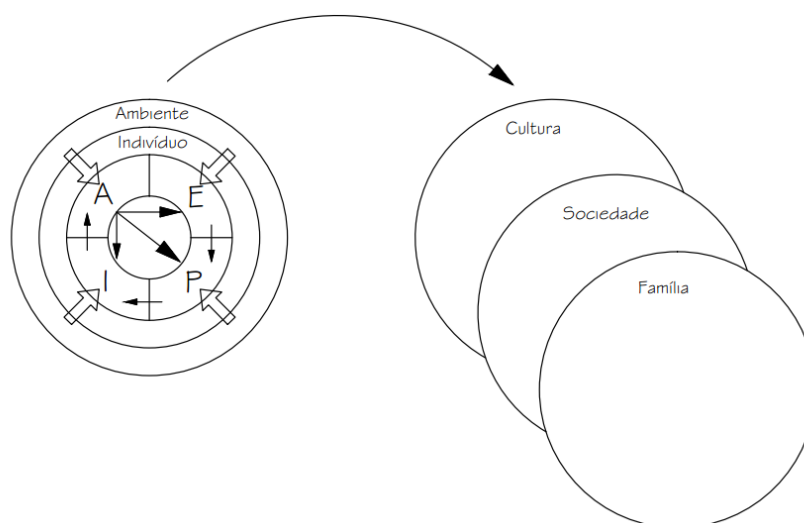


**Figura 2.2 - Escolhas fundamentais de carreira. (MARTINS, 2001)**

As escolhas fundamentais podem acontecer em dois momentos, tanto no início da carreira como após o início da carreira quando o indivíduo decide optar por outra área de atuação que não esta relacionada à sua escolha inicial.

### 2.3 As variáveis que influenciam o processo de decisão

Entretanto percebe-se que existe um grande fator influenciador neste modelo: o ambiente onde está inserido o indivíduo. Estes fatores externos atuam diretamente na tomada de decisões. Este ambiente pode ser subdivididos em três níveis:



**Figura 2.3 – Âmbitos de influência do ambiente nas escolhas de carreira. (MARTINS, 2001)**

Neste sentido, Martins (2001) mostra que o fator cultura pode ser entendido como a sociedade de maneira ampla, por exemplo, as diferenças entre o mundo

ocidental e oriental. É onde a sociedade baseia seus julgamentos e interpretações sobre os membros que nela fazem parte.

Sociedade são as características mais próximas do meio externo do indivíduo, como as diferenças regionais entre o sul e o nordeste, exemplificando seria: Quais os motivos levariam um aluno a cursar oceanografia morando no Centro-Oeste brasileiro sem a intenção de mudar de localidade.

Família é o fator externo que atinge de forma inicial e direta sobre o indivíduo no momento de suas escolhas. A tradição familiar sobre uma determinada carreira ou a exposição sobre determinados assuntos de maneira constante interferem na escolha de carreira.

A proposta de Soares (2002), sobre os fatores que determinam nas escolhas pode ser entendida de maneira mais específica, dividindo o meio externo da seguinte forma:

- Fatores Políticos: As políticas públicas de incentivo às determinadas áreas do conhecimento e a facilitação ao ensino.
- Fatores Econômicos: A forma como vive a sociedade onde o indivíduo está inserido economicamente, o mercado de trabalho e as profissões que disponibilizam melhores oportunidades.
- Fatores Sociais: Diz respeito a influencia que a família recebe da sociedade que faz parte, à necessidade da ascensão social.
- Fatores Educacionais: A organização do sistema de ensino, a falta ou não de investimentos no ensino.
- Fatores Familiares: A necessidade de realização da expectativa familiar e as ideologias das quais a família acredita.
- Fatores Psicológicos: Ligados diretamente às habilidades, competências, motivação e interesse sobre determinado assunto e a consciência do grau de importância destes fatores *versus* as habilidades e competências que precisam ser trabalhadas para seguir carreira.

Todos os fatores são influenciadores, seja direta ou indiretamente e cada um destes fatores expostos possui maior ou menor interferência sobre o indivíduo. Além disso, segundo Reis (2010), todos estes fatores atuam de maneira contínua sobre o indivíduo, constantemente existe uma pressão externa que atua sobre as

habilidades e competências desenvolvidas até o momento por cada um, podendo gerar assim um novo fator motivador para mudanças e novas escolhas.

### **3 MÉTODO**

A pesquisa para este trabalho classifica-se como explicativa, pois segundo Costa e Costa (2001) busca identificar os fatores que contribuem para a ocorrência de um determinado problema, ela tenta explicar o porquê as coisas acontecem.

A pesquisa realizada é quantitativa. Pois, busca descobrir quantas pessoas em uma determinada população compartilha uma característica ou um grupo de características (LAKATOS 2003).

#### **3.1 Instrumento**

Para alcançar o objetivo proposto foi necessária a aplicação de um questionário para coleta de dados, com perguntas fechadas, que na visão de Gil (1995, p. 124), “é uma técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas com o objetivo de se ter um conhecimento de opiniões, sentimentos, crenças etc.”.

O instrumento de pesquisa utilizado foi adaptado do livro Martins (2001) onde se buscou avaliar questões sobre os fatores influenciadores para a escolha da profissão, no início da carreira e quais as perspectivas de futuro na carreira além do planejamento da carreira dos entrevistados.

O questionário foi aplicado em duas turmas, uma do sétimo semestre matutino e outra do oitavo semestre noturno, do centro universitário UniCEUB nos dias 30 de setembro e 01 de outubro de 2013.

#### **3.2 Participantes**

Foram entrevistados 46 alunos do curso de administração de empresas dos turnos matutino e noturno do UniCEUB, alunos matriculados nos sexto, sétimo e oitavo semestres. Segundo a coordenação do curso, o total de alunos matriculados nestes três últimos períodos do curso totaliza cerca de 300 alunos. Dessa maneira, a amostra foi de 16 % da população.

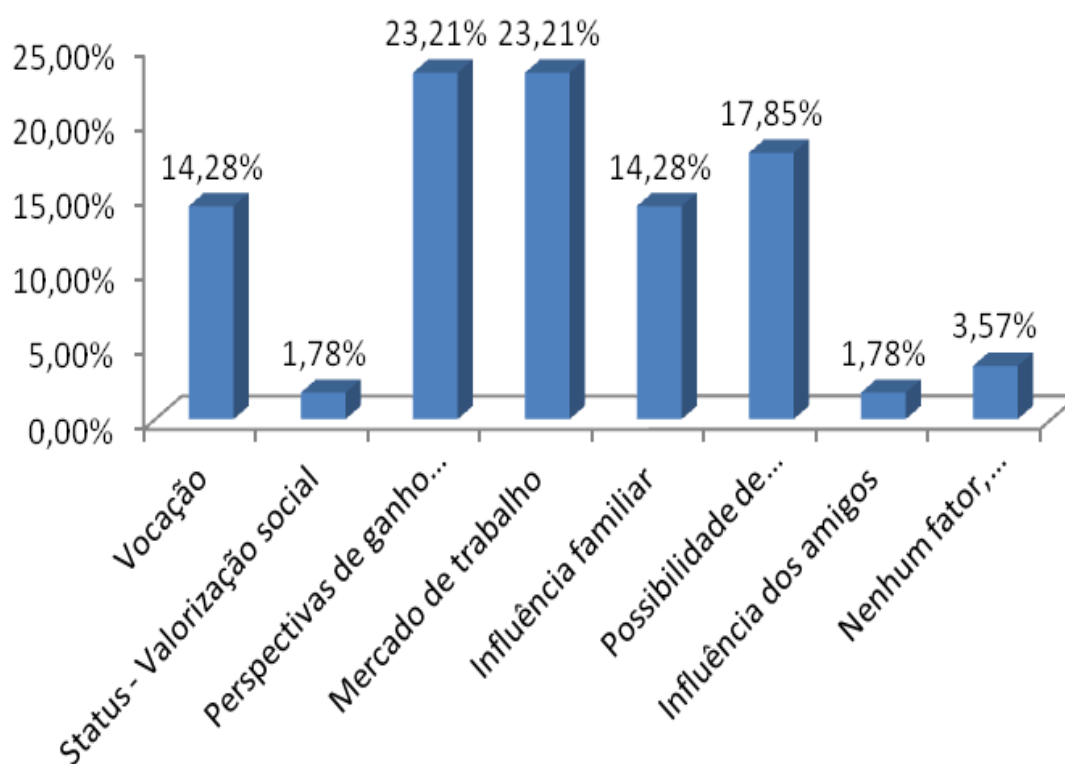
Destes entrevistados, 61 % são do sexo feminino e 39 % do sexo masculino, sendo que mais da metade deles 54 % estão no ultimo semestre do curso, 33 % no sétimo semestre e 13 % no sexto.

Não ocorreram discrepâncias significativas nas respostas entre os alunos quanto ao sexo ou semestre que esta cursando. Destes entrevistados, 87 % tem idade entre 20 e 25 anos. A maioria deles, 57 % faz estágio ou trabalha.

Nos alunos do turno matutino existe uma predominância de estagiários, enquanto nos alunos do noturno a predominância é de trabalhadores formais (empresários ou trabalhadores com carteira assinada).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo irá expor os resultados obtidos com a aplicação do questionário. Conforme mencionado na metodologia, o questionário foi aplicado a 46 alunos dos três últimos períodos do curso de Administração do UniCEUB.



**Tabela 1: Fatores que mais influenciaram na escolha da profissão no momento do vestibular**

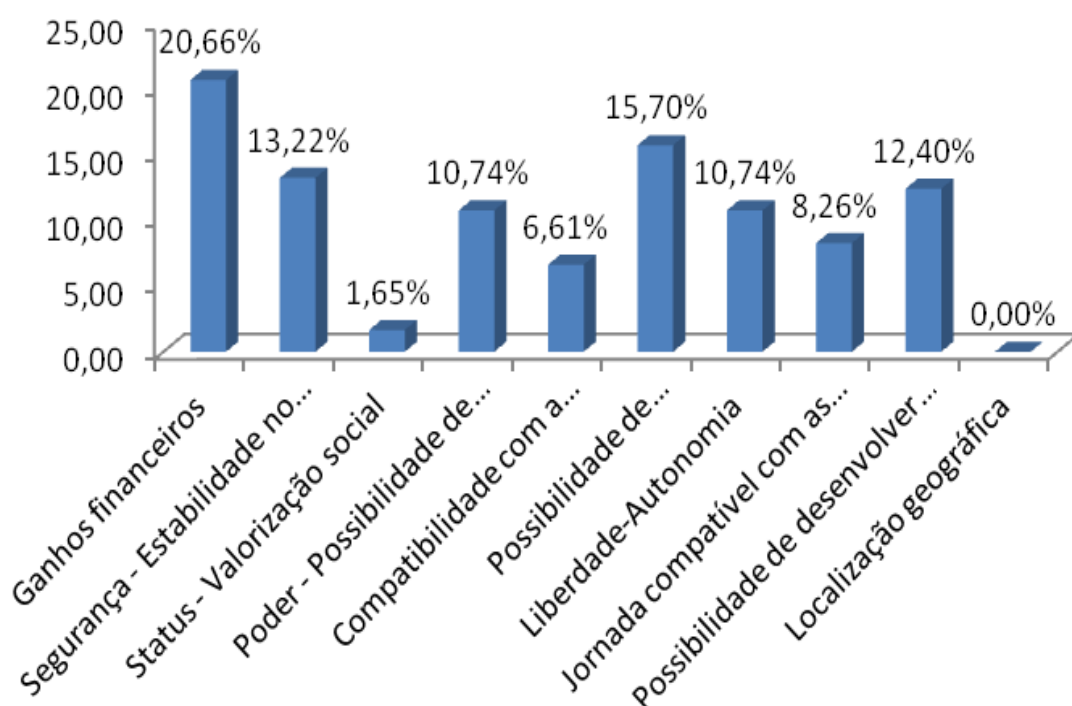
Fonte: Próprio autor

Quando perguntado sobre os fatores que mais influenciaram os alunos na escolha da carreira no momento do vestibular, a possibilidade de ganhos financeiros e o mercado de trabalho foram os maiores influenciadores, seguidos da possibilidade de autorrealização profissional e da vocação profissional.



A escolha da profissão no momento do vestibular conforme proposto por Martins (2001), é um tipo de escolha fundamental. Esta escolha fundamental foi influenciada nestes indivíduos analisados basicamente pela sociedade onde estão inseridos.

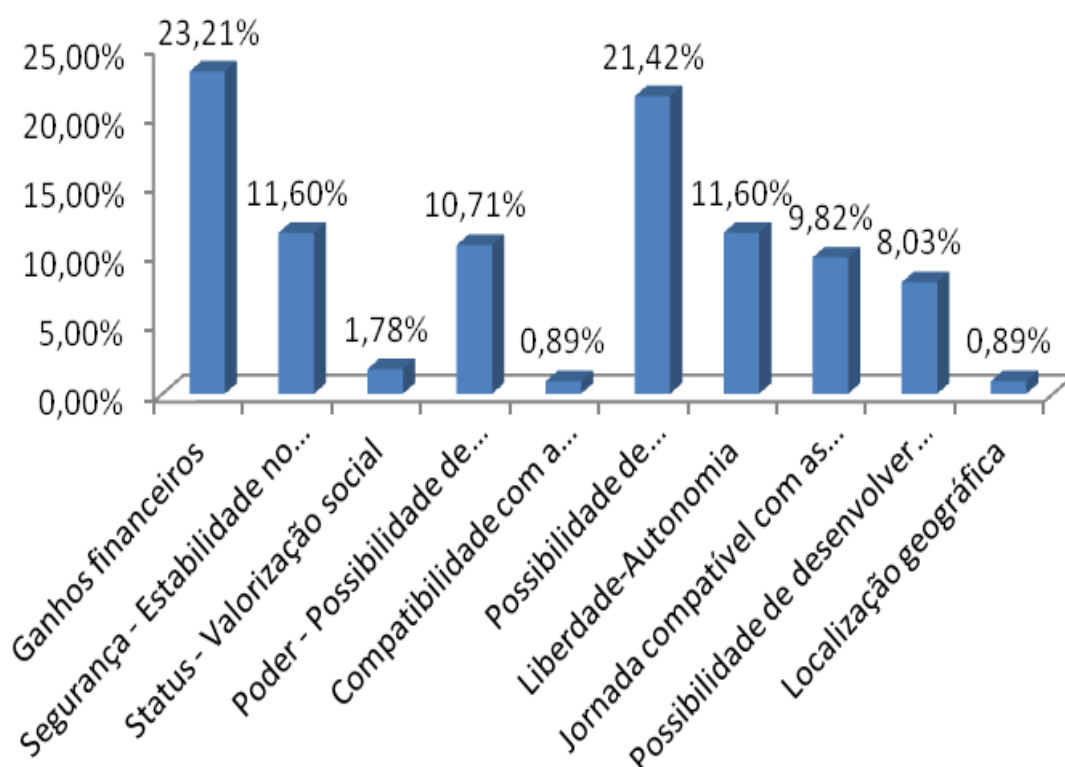
De acordo com o Atlas do Desenvolvimento Humano, Brasília é a capital que possui o Índice de Desenvolvimento Humano mais elevado do país, este índice calcula a longevidade, a educação e a renda dos habitantes. A pesquisa foi aplicada em uma universidade situada no centro de Brasília, freqüentada por alunos das classes A e B. Estes fatores podem ser considerados importantes quando se percebe que os alunos entrevistados buscam autorrealização profissional associada diretamente à possibilidade de ganhos financeiros, sejam estes ganhos para manter o padrão social ou para atingirem níveis mais elevados já que a cidade possui a maior renda do país por habitante.



**Tabela 2: Fatores que considero mais importantes no início da vida profissional**

Fonte: Próprio autor

As respostas obtidas sobre o início da vida profissional, que mostra o momento atual dos alunos, pois em sua maioria estão iniciando sua carreira e terminando a graduação, ganhos financeiros e a possibilidade de autorrealização através do trabalho são os fatores que consideram mais importantes, percebe-se que ganhos financeiros para este grupo analisado se repetem como o principal fator influenciador.



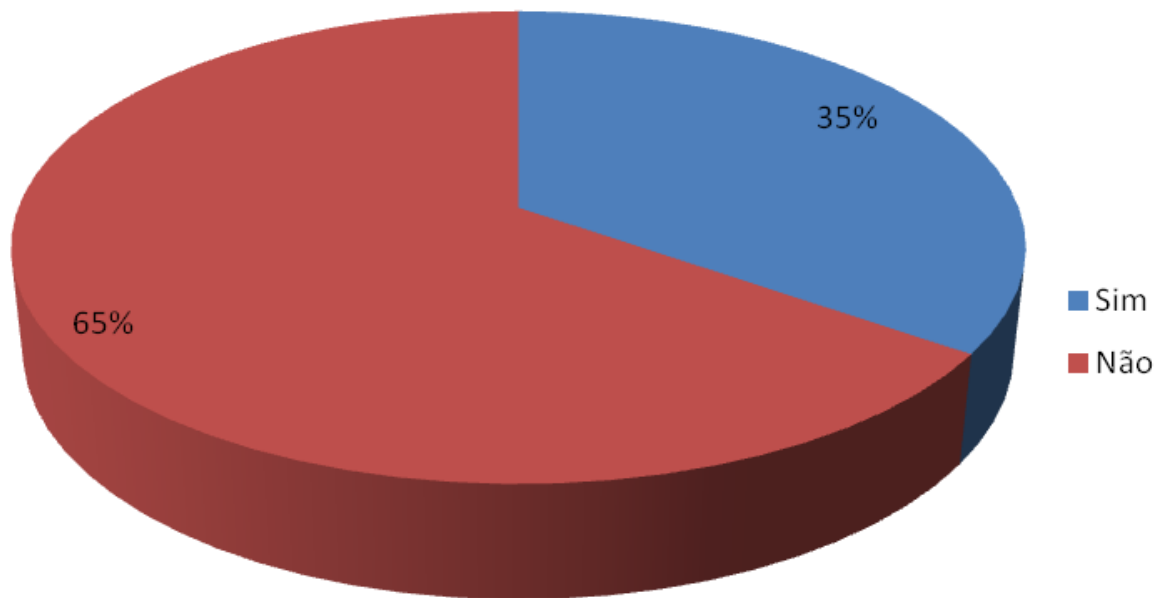
**Tabela 3: Fatores que considero mais importantes para uma carreira profissional satisfatória**

**Fonte: Próprio autor**

Para a trajetória profissional, novamente consideram mais importante ganhos financeiros e a possibilidade de autorealização através do trabalho.

De acordo com a proposta de Soares (2002), os fatores econômicos e psicológicos são os que mais influenciaram a escolha profissional dos indivíduos pesquisados, tanto no momento da escolha da profissão no vestibular, no momento do início da vida profissional quanto para o decorrer da vida profissional.

Fatores econômicos, traduz a forma como vive a sociedade onde o indivíduo esta inserido. Este dado mostra com clareza que a competitividade local e o alto poder de renda do ciclo onde os entrevistados estão inseridos, atuam diretamente na trajetória profissional que desejam seguir.



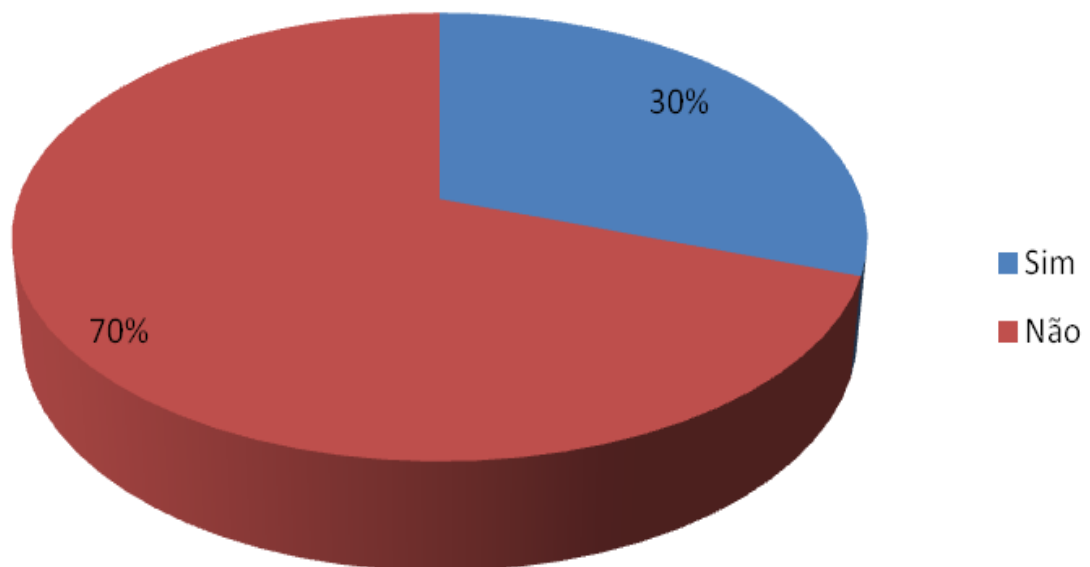
**Tabela 4: Tenho um plano de carreira escrito ou não com metas definidas sobre meu futuro profissional**

Fonte: Próprio autor

A resposta sobre as metas profissionais mostra que a maioria não possuiu nenhum tipo de plano de carreira. Neste gráfico e no próximo percebe-se que, mesmo preferindo uma carreira autônoma e tendo consciência de que o planejamento de carreira se deve ao indivíduo e não à organização, conforme (Dutra, 2010) devido a diversos fatores como dificuldades para colocar em ação as metas estabelecidas os indivíduos não param para pensar sobre sua carreira.

Percebe-se que a estrutura do modelo EPIA proposto por Martins (2001) e mencionado no referencial não é adotada pelos pesquisados. Não é realizado planejamento sobre suas escolhas, a maioria dos entrevistados escolheu a profissão mas não realizou o planejamento e nenhuma avaliação sobre o processo da escolha. Existe um processo de implementação da escolha que é a continuidade da escolha fundamental que foi obtida no momento do vestibular, entretanto, as duas

variáveis, escolha e implementação só fazem parte de um modelo de gestão de carreira se estiverem associadas ao planejamento e avaliação do contexto geral.



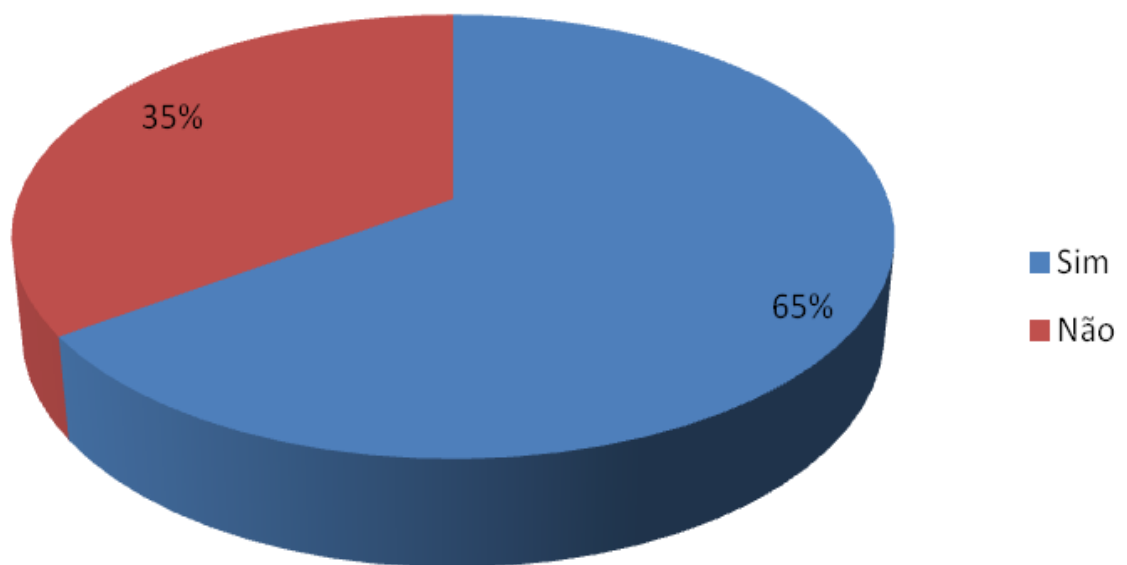
**Tabela 5: Prefiro uma carreira numa organização a uma carreira autônoma**

**Fonte: Próprio autor**

Segundo EHRENBURG apud Bendasolli(2009), existem diversos tipos de sujeitos, entre eles o sujeito empreendedor, que é aquele desinibido e independente, este sujeito sofre pouca afetação de agentes externos, é autônomo. Conforme é constatado neste gráfico, 70 % dos alunos preferem ter seu negócio próprio, o que explica o fato de que as perspectivas de autorrealização e ganhos financeiros são os principais fatores que influenciaram para a escolha de administração no momento do vestibular, para o início da vida profissional e sobre o que pensam para a continuidade na carreira.

Neste sentido, Bendasolli (2009) conclui que o sujeito empreendedor ou sujeito agente como também é chamado, seria o mais próximo do ideal para a sociedade atual, este sujeito é aquele que entende que a responsabilidade sobre sua carreira não pertence à empresa, mas sim a ele próprio, o que irá garantir-lhe sucesso ou fracasso será as suas ações. Entretanto percebe-se que nos indivíduos

analisados, conforme mostrado anteriormente 65 % dos entrevistados não possuem nenhum tipo de planejamento de carreira, mesmo estes mostrando características de indivíduos agentes e que conforme o gráfico a seguir, acreditam que a lealdade do profissional deve ser direcionada à sua carreira e não à organização. Entende-se com isso que a maioria concorda com planejamento de carreira e possui características para isso, entretanto pouco se faz para planejar.



**Tabela 6: Considero que atualmente a lealdade do profissional deve ser direcionada para sua carreira e não a uma organização**  
**Fonte: Próprio autor**

Percebe-se neste quadro que para 65% dos entrevistados a lealdade à carreira profissional se deve ao profissional e não à organização.

De acordo com Moggi (2003), A carreira é escolhida entre os 14 e 21 anos e entre os 21 e 28 anos é iniciada à sua vida profissional, no mesmo sentido Levinson apud Martins (2001) a fase de 17 a 22 anos é a transição para a fase adulta e dos 22 aos 40 anos é a fase adulta inicial, como a grande parte dos entrevistados estão no início da sua vida profissional e atravessando pela fase que dá início à vida adulta, este é o momento de grandes escolhas e variadas escolhas e de maneira onde a responsabilidade recai sobre o indivíduo, pode ser este um dos motivos

pelos quais os indivíduos não conseguem estabelecer um planejamento sobre sua carreira, tendo em vista a grande variedade de caminhos que podem ser escolhidos e a falta de experiência.

Mesmo tendo consciência de que o planejamento de carreira se deve ao indivíduo e não à organização, conforme Dutra (2010) devido a diversos fatores como dificuldades para colocar em ação as metas estabelecidas os indivíduos não param para pensar sobre sua carreira.

## CONCLUSÃO

O presente artigo analisou as variáveis que influenciam na escolha da carreira profissional, os entrevistados foram indagados sobre as principais variáveis que os influenciaram, e com isto pode-se constatar que: Para os alunos dos três últimos períodos do curso de administração de empresas do UniCEUB, mercado de trabalho, possibilidades de ganhos financeiros e autorrealização através do trabalho desempenhado, foram os fatores que mais os influenciaram.

A escolha profissional voltada para ganhos financeiros, mercado de trabalho e autorrealização profissional, pode estar associada à idade predominante dos entrevistados que são em maioria entre 20 e 25 anos e a prevalência de alunos com intenção de atuação profissional como empresários a cargos em organizações sejam elas públicas ou privadas e ao padrão socioeconômico que é elevado na instituição.

Entretanto, plano de carreira com metas definidas a curto, médio e longo prazo é uma ferramenta pouco utilizada pelos alunos, mesmo a maioria entendendo que o planejamento da carreira depende mais do profissional do que das empresas.

A principal limitação do trabalho foi o número de material acadêmico que discute sobre o assunto, que ainda é muito limitado. O tema é pouco abordado e muitas análises são feitas no ramo da psicologia, mas com outros campos de pesquisa. Dessa maneira, pouca literatura estava à disposição, contrariando assim à expectativa inicial de que o tema era bastante discutido.

A pesquisa contribuiu para o meio acadêmico, uma vez que ao analisar os fatores que influenciam as escolhas profissionais, quais são as principais variáveis e quais são as necessidades e desejos dos alunos, pode-se com isto elaborar um planejamento para auxiliar a busca das metas estabelecidas e uma melhor atuação profissional para jovens formandos.

Para pesquisas futuras, sugere-se que sejam analisados os mesmos fatores em universidades públicas e também realizados novas análises sobre a renda familiar e a interferência que esta renda causa na escolha profissional. O UniCEUB por ser um centro acadêmico de alto padrão, percebe-se que os alunos de administração possuem padrão socioeconômico elevado, pode mostrar resultados que não são reflexo da maioria dos estudantes do curso de administração.





## REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? Rev. Adm. contemp. Curitiba, v. 8, n. 3, set. 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65522004000300006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65522004000300006&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em: 27 Set. 2013.

BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. RAE, SP, OUT/DEZ 2009, N. 4, V.49. ISSN. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo>> . Acessado em 05 Out. 2013.

Distrito Federal é a unidade federativa com maior IDH. Disponível em: <http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/07/distrito-federal-e-a-unidade-federativa-com-maior-indice-de-desenvolvimento>, Acessado em 14 de outubro de 2013.

COSTA, Marco Antonio F.; COSTA, Maria de Fátima Barrozo. *Metodologia da pesquisa: conceitos e técnicas*. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

DUTRA, Joel Souza. *Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MARTINS, Hélio Tadeu. *Gestão de Carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MOGGI, Jair. *Assuma a direção de sua carreira: os ciclos que definem o seu futuro profissional*. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

REIS, Homero. *Coaching Ontológico*. Brasília: THESAUROS, 2010.

SOARES, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem ao adulto*. São Paulo: Sumus.

TOFFLER, A. A Terceira Onda. São Paulo: Record, 1995.

## APÊNDICE A

Prezado aluno, você está sendo convidado(a) a responder este **questionário anônimo, em apenas 2 minutos você irá terminá-lo**. Faz parte da coleta de dados da pesquisa: Planejamento de Carreira, sob responsabilidade do(a) pesquisador Jean Francisco Ceolin, aluno da disciplina Trabalho de Conclusão do UniCEUB, no curso de Administração de Empresas, sob a orientação da Professora Érika Gagliardi. Caso você concorde em participar da pesquisa, leia com atenção os seguintes pontos:

- a) você é livre para, a qualquer momento, recusar-se a responder às perguntas que lhe ocasionem constrangimento de qualquer natureza;
- b) você pode deixar de participar da pesquisa e não precisa apresentar justificativas para isso;
- c) caso você queira, poderá ser informado(a) dos resultados obtidos com a pesquisa, independentemente do fato de mudar seu consentimento em participar da pesquisa.

---

1-Sexo

Masculino     (    )

Feminino     (    )

2- Semestre que está cursando \_\_\_\_\_

3- Idade \_\_\_\_\_

4- Ocupação principal atual

(    ) Trabalho assalariado

(    ) Trabalho por projetos

(    ) Profissional liberal – Autônomo - Empresário

(    ) Estágio

(    ) Estudante

**Selecionar no máximo 3 (três ) opções em cada um dos itens 5 a 7 :**

5- Selecione os fatores que mais o influenciaram na escolha da sua profissão, por ocasião do vestibular:

- (a) Vocação
- (b) Status-Valorização social
- (c) Perspectivas de ganho financeiro
- (d) Mercado de trabalho
- (e) Influência familiar
- (f) Possibilidade de autorrealização através do trabalho
- (g) Influência dos amigos
- (h) Nenhum fator, simplesmente cumpri a obrigação de escolher algo

6- Fatores que considero mais importantes por ocasião do início da vida profissional:

- (a) Ganhos financeiros
- (b) Segurança-estabilidade no emprego
- (c) Status-valorização social
- (d) Poder-possibilidade de ascender na hierarquia
- (e) Compatibilidade com a vocação
- (f) Possibilidade de autorrealização através do trabalho
- (g) Liberdade-autonomia
- (h) Jornada compatível com as necessidades de tempo livre para família, lazer, etc.
- (i) Possibilidade de desenvolvimento de competências e habilidades
- (j) Localização geográfica

7- Fatores que considero mais importantes para uma carreira profissional satisfatória:

- (a) Ganhos financeiros
- (b) Segurança-estabilidade no emprego
- (c) Status-valorização social
- (d) Poder-possibilidade de ascender na hierarquia
- (e) Compatibilidade com a vocação
- (f) Possibilidade de autorrealização através do trabalho
- (g) Liberdade-autonomia
- (h) Jornada compatível com as necessidades de tempo livre para família, lazer, etc.
- (i) Possibilidade de desenvolvimento de competências e habilidades
- (j) Localização geográfica

8 - Tenho um plano pessoal de carreira, escrito ou não, no qual estão definidas as minhas metas de carreira (remuneração, tipo de atividade, carga horária de trabalho, nível hierárquico, etc).

(    ) Sim

(    ) Não

9 - Prefiro uma carreira numa organização (como especialista, gerente ou cargo público) a uma carreira autônoma (consultor, empresário, etc).

(    ) Sim

(    ) Não

10 - Considero que atualmente a lealdade do profissional deve se direcionar a sua carreira, e não a uma organização.

(    ) Sim

(    ) Não

Obrigado!